ハラスメントの防止等に関する基本方針

1　ハラスメントの防止に向けて

（１）　はじめに

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号）、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和41年法律第132号）及び育児休業、介護休業等又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成３年法律第76号）により、職場におけるセクシュアルハラスメント、パワーハラスメント及び妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントについて、事業主の雇用管理上の防止措置が義務づけられました。

これらをはじめとする職場におけるハラスメント（以下「ハラスメント」という。）は、同じ職場に働く者の意欲を阻害し、職場秩序を乱し、業務の円滑な遂行を妨げるとともに、職員の健康状態の悪化、県の信用失墜など重大な支障をもたらすおそれがあります。

したがって、いかなる形であってもハラスメントは許されません。

（２）　ハラスメントが生じる要因

セクシュアルハラスメントが生じる要因としては、相手を性的な関心の対象としてとらえ、対等なパートナーとして意識していないこと、性に関する受け止め方には個人や男女間で差があることを十分認識せずに不用意な言動をとることがあげられます。

また、職場における上下関係などの優越的な地位を不当に利用し、性的な言動をとることは、勤務環境の悪化などセクシュアルハラスメントに起因した問題を生じさせる要因の一つとなっているものと思われます。

パワーハラスメントが生じる要因としては、言動の受け止め方は世代や個人によって異なる可能性があることを十分認識せずに、主観的な言動により職員の指導に当たることが挙げられます。また、業務指示、指導、調整等の内容が適切であれば手段や態様は問わないといった誤った認識により業務指示等に当たることも要因として挙げられます。

なお、パワーハラスメントが生じる背景には、職員同士のコミュニケーションの希薄化など職場環境の問題もあると考えられます。

妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントが生じる要因としては、妊娠、出産、育児又は介護に関する否定的な言動（不妊治療に対する否定的な言動を含め、他の職員の妊娠、出産等の否定につながる言動や制度等の利用の否定につながる言動で、単なる自らの意思の表明を除き、本人に直接行わない言動も含む。）が頻繁に行われるなど制度等の利用又は利用の請求等をしにくい職場風土や制度等の利用ができることの周知が不十分であることが考えられます。

ハラスメントの防止のためには、職員一人ひとりがお互いを尊重し、周囲と円滑なコミュニケーション等を図ることや差別のない良好な勤務環境の維持に努める必要があります。

2　セクシュアルハラスメントとは

セクシュアルハラスメントとは、他の者を不快にさせる職場における性的な言動及び職員が他の職員を不快にさせる職場外における性的な言動をいい、「対価型」と「環境型」があります。

（１）　「他の者を不快にさせる」とは

「他の者を不快にさせる」とは、職員が他の職員を不快にさせること、職員がその職務

に従事する際に接する職員以外の者を不快にさせること及び職員以外の者が職員を不快にさせることをいいます。

（２）　「職場」とは

「職場」には、職員が通常その業務を遂行する場所のほか、出張先その他当該職員が通常勤務する場所以外の場所であって、当該職員が業務を遂行する場所も含まれます（以下同じ。）。

（３）　「性的な言動」とは

「性的な言動」とは、性的な関心や欲求に基づく言動をいいますが、これには、性別により仕事の役割を分担すべきとする意識又は性的志向若しくは性自認に関する偏見に基づく言動も含まれます。

（４）　類型

ア　対価型セクシュアルハラスメント

職場において行われる職員の意に反する性的な言動に対する職員の対応により、その職員が不利益を受けることです。

イ　環境型セクシュアルハラスメント

職場において行われる職員の意に反する性的な言動により職員の勤務環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じるなど、その職員が勤務する上で看過できない程度の支障が生じることです。

（５）　セクシュアルハラスメントになり得る言動

国家公務員におけるセクシュアルハラスメントを防止するために定められた人事院規則10－10（セクシュアル・ハラスメントの防止等）の運用において、セクシュアルハラスメントになり得る言動について、別記のⅠのとおり具体例が明示されています。

３　パワーハラスメントとは

パワーハラスメントとは、職務に関する優越的な関係を背景として行われる、業務上必要かつ相当な範囲を超える言動であって、職員に精神的若しくは身体的な苦痛を与え、職員の人格若しくは尊厳を害し、又は職員の勤務環境を害することとなるようなものをいいます。

（１）　「職務に関する優越的な関係を背景として行われる」言動とは

「職務に関する優越的な関係を背景として行われる」言動とは、当該言動を受ける職員が当該言動の行為者に対して抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係を背景として行われるものをいい、典型的なものとして、次に掲げるものが挙げられます。

ア　職務上の地位が上位の職員による言動

イ　同僚又は部下による言動で、当該言動を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難な状況下で行われるもの

ウ　同僚又は部下からの集団による行為で、これに抵抗又は拒絶をすることが困難であるもの

（２）　「業務上必要かつ相当な範囲を超える」言動とは

「業務上必要かつ相当な範囲を超える」言動とは、社会通念に照らし、当該言動が明らかに業務上必要性がない又はその態様が相当でないものをいい、例えば、次に掲げるものが含まれます。なお、このような言動に該当するか否かは、具体的な状況（言動の目的、当該言動を受けた職員の問題行動の有無並びにその内容及び程度その他当該言動が行われた経緯及びその状況、業務の内容及び性質、当該言動の態様、頻度及び継続性、職員の属性及び心身の状況、当該言動の行為者との関係性等）を踏まえて総合的に判断されます。

ア　明らかに業務上必要性がない言動

イ　業務の目的を大きく逸脱した言動
ウ　業務の目的を達成するための手段として不適当な言動
エ　当該行為の回数・時間、当該言動の行為者の数等、その態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える言動

（３）　パワーハラスメントになり得る言動

国家公務員におけるパワーハラスメントを防止するために定められた人事院規則10－16（パワー・ハラスメントの防止等）の運用においては、パワーハラスメントになり得る言動について、別記のⅡのとおり具体例が明示されています。

4　妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントとは

妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントとは、妊娠等をしたこと又は妊娠、出産、育児若しくは介護に関する制度若しくは措置の利用に関する職場における言動により職員の勤務環境が害されることをいい、上司又は同僚から行われる、「制度等の利用への嫌がらせ型」と「状態への嫌がらせ型」があります。

（１）　「妊娠等をしたこと」とは

「妊娠等をしたこと」とは、次に掲げる事由をいいます。

ア　妊娠したこと。
イ　出産したこと。
ウ　妊娠又は出産に起因する症状により勤務することができないこと若しくはできなかったこと又は能率が低下したこと。

（２）　「妊娠又は出産に起因する症状」とは

「妊娠又は出産に起因する症状」とは、つわり、妊娠悪阻、切迫流産、出産後の回復不全等、妊娠又は出産をしたことに起因して妊産婦に生じる症状をいいます。

（３）　類型

ア　制度等の利用への嫌がらせ型

県における妊娠、出産、育児又は介護に起因する休暇等の制度又は措置（以下「制度等」という。）の利用に関する言動により、勤務環境が害される以下の例をいいます。

（ア）　不利益な取扱い等を示唆すること。
（イ）　制度等の利用の請求等又は制度等の利用を阻害すること。
（ウ）　制度等を利用したことにより嫌がらせ等をすること。

イ　状態への嫌がらせ型

女性職員が妊娠したことや出産したこと等に関する言動により、勤務環境が害される以下の例をいいます。

（ア）　不利益な取扱い等を示唆すること。
（イ）　妊娠等をしたことにより嫌がらせ等をすること。

（４）　妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントになり得る言動

妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントになり得る言動については、別記のⅢのとおり具体例が挙げられます。

5　ハラスメントの防止のために

ハラスメントを防止し、ハラスメントに起因する問題が生じた場合にこれに適正に対応するために、所属長及び個々の職員は、それぞれ責務を負っています。

※　ハラスメントに起因する問題

ハラスメントに起因する問題とは、ハラスメントのため職員の勤務環境が害されること及びハラスメントへの対応に起因して職員がその勤務条件につき不利益を受けることを指します。

「ハラスメントのため職員の勤務環境が害されること」とは、職員が直接又は間接的

にハラスメントを受けることにより、職務に専念することができなくなるなどその能率の発揮が損なわれる程度に当該職員の勤務環境が不快になることをいいます。

「ハラスメントへの対応」とは、ハラスメントに対する拒否、抗議、苦情等の申出等の行為をいいます。

「勤務条件につき不利益を受けること」とは、昇任、配置換等の任用上の取扱い、昇格、昇給、勤勉手当等の給与上の取扱い等に関し不利益を受けることをいいます。

（1） 所属長の責務

ア　職場又は職場外におけるハラスメントの防止の必要性について、所属職員に周知を図ること。

イ　所属職員がそれぞれ対等なパートナーとして業務を遂行できるように良好な職場環境の維持に努めること。

ウ　所属職員の言動に留意し、ハラスメントになり得る言動があった場合は注意を喚起すること。

エ　職場にハラスメントに起因する問題が生じていないか、又はそのおそれがないか、勤務環境に十分な注意を払うこと。

オ　所属職員からハラスメントに関する相談又は苦情があった場合は、直ちにこれに対応するとともに、関係機関と必要な連絡調整を行うこと。

カ　ハラスメントに起因する問題が生じた場合には、事態をより深刻なものにしないよう迅速かつ適切に対応すること。

（2） 職員の責務

ア　お互いの人格を尊重し、お互いが大切なパートナーであるという意識を持つこと。

イ　職場又は職場外におけるハラスメントを許さず、また、自ら行うことなく、お互いに良好な勤務環境の維持に努めること。

（3） その他

２から４までの内容は、複合的に生じる場合もあるほか、２から４までに該当しないものであっても、同じ職場に働く者の意欲を阻害する等のおそれがあることから、２から４までのいずれかに直接該当しない場合であっても、所属長及び職員は、(1)及び(2)に準じ、ハラスメントを防止し、ハラスメントに起因する問題が生じた場合にこれに適正に対応する必要があります。

６　ハラスメントに関する研修

ハラスメントの防止及びハラスメントが生じた場合の対応に関する意識の啓発及び知識の向上のために、研修を実施します。

研修の実施に当たっては、受講する職員の職位や役割に応じ、求められる役割及び技能について理解を深める内容とします。

７　ハラスメントに関する相談・苦情への対応

（1） 相談・苦情窓口

ハラスメントに関する相談又は苦情に対応するため、相談・苦情窓口を総務部に設置します。

（2） 相談・苦情の申出

ハラスメントの被害を受けたと感じた職員は、相談・苦情窓口に相談又は苦情を申し出ることができます。

この申し出は、ハラスメントの直接の被害者だけでなく、他の職員に対するハラスメントを不快に思う職員によっても行うことができます。

なお、相談・苦情には公平に対処し、プライバシーは守られます。

また、相談をし、苦情を申し出たこと等を理由にして、不利益な取扱いを受けること

も一切ありません。

（３）　苦情の処理

　職員からのハラスメントに関する相談・苦情の申出があった場合は、相談・苦情窓口の職員が事実関係等を確認し、問題の解決に当たります。

８　懲戒処分

ハラスメントに該当する言動には、様々なものがありますが、地方公務員法（昭和25年法律第261号）に規定する信用失墜行為、全体の奉仕者たるにふさわしくない非行に該当する場合には、懲戒処分に付されることがあります。

別記　ハラスメントになり得る言動の例

ハラスメントの状況は多様であり、職場の雰囲気や個人の意識にも関わる幅広い問題であり一定の客観性が必要となりますが、ハラスメントになり得る言動として、以下の例が挙げられます。

Ｉ　セクシュアルハラスメントになり得る言動の例

１　職場内外で起きやすいもの

（１）　性的な内容の発言関係

ア　性的な関心、欲求に基づくもの

（ア）　スリーサイズを聞くなど身体的特徴を話題にすること。

（イ）　聞くに耐えない卑猥な冗談を交わすこと。

（ウ）　体調が悪そうな女性に「今日は生理日か」、「もう更年期か」などと言うこと。

（エ）　性的な経験や性生活について質問すること。

（オ）　性的な噂を立てたり、性的なからかいの対象とすること。

イ　性別により差別しようとする意識等に基づくもの

（ア）　「男のくせに根性がない」、「女には仕事を任せられない」、「女性は職場の花でありさえすればいい」などと発言すること。

（イ）　「男の子、女の子」、「僕、坊や、お嬢さん」、「おじさん、おばさん」などと人格を認めないような呼び方をすること。

（ウ）　性的志向や性自認をからかいやいじめの対象としたり、性的志向や性自認を本人の承諾なしに第三者に漏らしたりすること。

（２）　性的な行動関係

ア　性的な関心、欲求に基づくもの

（ア）　ヌードポスター等を職場に貼ること。

（イ）　雑誌等の卑猥な写真・記事等をわざと見せたり、読んだりすること。

（ウ）　身体を執拗に眺め回すこと。

（エ）　食事やデートにしつこく誘うこと。

（オ）　性的な内容の電話をかけたり、性的な内容の手紙・E メールを送ること。

（カ）　身体に不必要に接触すること。

（キ）　浴室や更衣室等をのぞき見すること。

イ　性別により差別しようとする意識等に基づくもの

女性であるというだけで職場でお茶くみ、掃除、私用等を強要すること。

２　主に職場外において起こるもの

（１）　性的な関心、欲求に基づくもの

性的な関係を強要すること。

（２）　性別により差別しようとする意識等に基づくもの

ア　カラオケでのデュエットを強要すること。

イ　酒席で、上司の側に座席を指定したり、お酌やチークダンス等を強要すること。

【出典】
人事院規則10－10（セクシュアル・ハラスメントの防止等）の運用について

Ⅱ　パワーハラスメントになり得る言動の例

１　暴力・傷害

（１）　書類で頭を叩く。

（２）　部下を殴ったり、蹴ったりする。

（３）　相手に物を投げつける。

２　暴言・名誉毀損・侮辱

（１）　人格を否定するような罵詈雑言を浴びせる。

（２）　他の職員の前で無能なやつだと言ったり、土下座をさせたりする。

（３）　相手を罵倒・侮辱するような内容の電子メール等を複数の職員宛てに送信する。

(注)「性的指向又は性自認に関する偏見に基づく言動」は、セクシュアル・ハラスメントに該当するが、職務に関する優越的な関係を背景として行われるこうした言動は、パワー・ハラスメントにも該当する。

３　執拗な非難

（１）　改善点を具体的に指示することなく、何日間にもわたって繰り返し文書の書き直しを命じる。

（２）　長時間厳しく叱責し続ける。

４　威圧的な行為

（１）　部下達の前で、書類を何度も激しく机に叩き付ける。

（２）　自分の意に沿った発言をするまで怒鳴り続けたり、自分のミスを有無を言わさず部下に責任転嫁したりする。

５　実現不可能・無駄な業務の強要

（１）　これまで分担して行ってきた大量の業務を未経験の部下に全部押しつけ、期限内に全て処理するよう厳命する。

（２）　緊急性がないにもかかわらず、毎週のように土曜日や日曜日に出勤することを命じる。

（３）　部下に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせる。

６　仕事を与えない・隔離・仲間外し・無視

（１）　気に入らない部下に仕事をさせない。

（２）　気に入らない部下を無視し、会議にも参加させない。

（３）　課員全員に送付する業務連絡のメールを特定の職員にだけ送付しない。

（４）　意に沿わない職員を他の職員から隔離する。

７　個の侵害

（１）　個人に委ねられるべき私生活に関する事柄について、仕事上の不利益を示唆して干渉する。

（２）　他人に知られたくない職員本人や家族の個人情報を言いふらす。

(注）１から７までの言動に該当しなければパワー・ハラスメントとならないという趣旨に理解されてはならない。

【出典】
人事院規則10－16（パワー・ハラスメントの防止等）の運用について

Ⅲ　妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントになり得る言動の例

１　制度等の利用への嫌がらせ型

「制度等の利用への嫌がらせ型」とは、具体的には、(１)アからスまでに掲げる制度又は措置（以下「制度等」という。）の利用に関する言動により就業環境が害されるものであり、典型的な例として、(２)に掲げるものがあるが、(１)及び(２)に掲げるものは限定列挙ではないことに留意が必要である。

（１）　制度等

ア　危険有害業務の就業制限（均等則第２条の３第４号関係）

イ　軽易な業務への転換（均等則第２条の３第６号関係）

ウ　変形労働時間制がとられる場合における法定労働時間を超える労働時間の制限、時間外労働及び休日労働の制限並びに深夜業の制限（均等則第２条の３第７号関係）

エ　育児休業（地方公務員の育児休業等に関する法律）

オ　育児短時間勤務（地方公務員の育児休業等に関する法律）

カ　部分休業（地方公務員の育児休業等に関する法律）

キ　特別休暇（職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例）

（ア）　妊産婦の保健指導

（イ）　産前休暇

（ウ）　産後休暇

（エ）　育児時間

（オ）　乳幼児の介助休暇

（カ）　子等の看護休暇

（キ）　短期介護休暇

（ク）　妊娠障害休暇（つわり休暇）

（ケ）　妊婦の休息時間

（コ）　妊婦の通勤緩和

ク　介護休暇（職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例）

ケ　介護時間（職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例）

コ　子育て又は介護を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限（職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例）

サ　子育て又は介護を行う職員の早出遅出勤務（職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例）

シ　休憩時間の短縮（職員の勤務時間に関する規程）

ス　子育て等の個人事情に基づく時差通勤（「子育て等の個人事情に基づく時差通勤の実施について」(平成29年3月10日人第904号)）

（２）　典型的な例

ア　職員が、制度等の利用の請求等をしたい旨を上司に相談したこと、制度等の利用の請求等をしたこと若しくは制度等の利用をしたことにより、上司が当該職員に対し、昇任、配置換等の任用上の取扱い、昇格、昇給、勤勉手当等の給与上の取扱い等に関し、不利益を受けることを示唆すること。

イ　次の(ア)から(エ)までに掲げる言動により、制度等の利用の請求等又は制度等の利用を阻害

すること（客観的にみて阻害されるものに限る。）。

（ア）　職員が制度等の利用の請求等をしたい旨を上司に相談したところ、上司が当該職員に対し、当該請求等をしないよう言うこと。

（イ）　職員が制度等の利用の請求等をしたところ、上司が当該職員に対し、当該請求等を取り下げるよう言うこと。

（ウ）　職員が制度等の利用の請求等をしたい旨を同僚に伝えたところ、同僚が当該職員に対し、繰り返し又は継続的に当該請求等をしないよう言うこと（当該職員がその意に反することを当該同僚に明示しているにもかかわらず、更に言うことを含む。）。

（エ）　職員が制度等の利用の請求等をしたところ、同僚が当該職員に対し、繰り返し又は継続的に当該請求等を取り下げるよう言うこと（当該職員がその意に反することを当該同僚に明示しているにもかかわらず、更に言うことを含む。）。

ウ　職員が制度等の利用をしたことにより、上司又は同僚が当該職員に対し、繰り返し若しくは継続的に、嫌がらせ的な言動をすること、業務に従事させないこと又は専ら雑務に従事させること（当該職員がその意に反することを当該上司又は同僚に明示しているにもかかわらず、更に言うこと等を含み、客観的にみて、言動を受けた職員の能力の発揮や継続的な勤務に重大な悪影響が生じる等当該職員が勤務する上で看過できない程度の支障が生じるようなものに限る。）。

２　状態への嫌がらせ型

「状態への嫌がらせ型」とは、具体的には、妊娠等をしたことに関する言動により勤務環境が害されるものである。典型的な例として、次に掲げるものがあるが、次に掲げるものは限定列挙ではないことに留意が必要である。

（１）　職員が、妊娠等をしたことにより、上司が当該職員に対し、昇任、配置換等の任用上の取扱い、昇格、昇給、勤勉手当等の給与上の取扱い等に関し、不利益を受けることを示唆すること。

（２）　職員が妊娠等をしたことにより、上司又は同僚が当該職員に対し、繰り返し若しくは継続的に、嫌がらせ的な言動をすること、業務に従事させないこと又は専ら雑務に従事させること（当該職員がその意に反することを当該上司又は同僚に明示しているにもかかわらず、更に言うこと等を含み、客観的にみて、言動を受けた職員の能力の発揮や継続的な勤務に重大な悪影響が生じる等当該職員が勤務する上で看過できない程度の支障が生じるようなものに限る。）。

※　「均等則」…雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律施行規則（昭和61年労働省令第２号）

【出典】
人事院規則10－15（妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止等）の運用について